УДК 349.23/24, 001

ТРУД НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ: ПРИМЕНИМО ЛИ НОРМИРОВАНИЕ?

Ю. С. Самарина
(контактное лицо)

Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), Россия, Москва, j.samarina@riep.ru

А. С. Шкварова

Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП), Россия, Москва, a.shkvarova@riep.ru

Аннотация

Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации относит кадры и человеческий капитал к основным направлениям реализации государственной политики в области научно-технологического развития РФ. Современная политика государства направлена на обеспечение благоприятных условий труда педагогических и научных работников, которые являются ключевым звеном в процессе формирования человеческого капитала, способного создавать научный задел для экономического развития. Импульс к реформированию системы оплаты труда педагогических и научных работников был дан в 2012 году майским указом Президента РФ. В связи с этим Правительство РФ разработало и утвердило Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы. А Минтруд России, в целях исполнения майского указа, взял курс на создание системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, основанной на нормировании трудовой деятельности. Однако, по мнению авторов, вопрос о возможности и целесообразности применения нормирования к интеллектуальному научно-исследовательскому труду остается дискуссионным. Через рассмотрение сущности научно-исследовательского труда, различных аспектов его нормирования, а также проведение сравнения с существующим на настоящий момент институтом аттестации научных работников авторами статьи обосновывается точка зрения об отсутствии целесообразности внедрения нормирования научно-исследовательского труда.

Ключевые слова
Нормирование труда, научно-исследовательский труд, оплата труда, аттестация научных работников

RESEARCHERS' WORK: ARE WORK MEASUREMENT TECHNIQUES APPLICABLE?

Yu. S. Samarina
(corresponding author)

Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow, the Russian Federation, j.samarina@riep.ru

A. S. Shkvarova

Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL), Moscow, the Russian Federation, a.shkvarova@riep.ru

Abstract
The strategy of scientific and technological development of the Russian Federation considers research personnel and human capital as the main focus of the state policy in the field of scientific and technological development. The state's current policy is aimed at creating favorable working conditions for academic and research staff as a key element of human capital capable of building scientific capacity for economic development. The impulse to reform the academic and research staff remuneration system was given in May 2012 by the decree of the President of the Russian Federation. Also the Government of the Russian Federation has developed and approved the program for the gradual improvement of labor remuneration system in state (municipal) institutions for 2012–2018. The Ministry of Labor and Social Protection of the RF has taken a course towards creating a remuneration system in state (municipal) institutions based on the work measurement. However, in the opinion of the authors, the question of the possibility and appropriateness of the application of work measurement principles to intellectual research work remains controversial. Examination of the content of research work and various approaches to work management, as well as comparison with the existing institute of attestation of scientific workers led the authors to the conclusion that introducing the research work measurement system is inexpedient.

Keywords
Work measurement, research and development, remuneration of labour, attestation of scientific personnel

Вопросы совершенствования механизмов регулирования труда научных работников в России приобрели особую актуальность после принятия президентских майских указов, в частности Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1]. Результаты труда научных работников являются основным залогом благополучного развития страны в целом. В этой связи все большее значение для государства приобретает вопрос создания благоприятных условий работы для исследователей (ученых, научных работников), одним из важнейших аспектов которого является оплата труда.

Рыночная экономика предполагает, что сотрудники свободны в выборе работодателя, готового предложить им наиболее привлекательные условия оплаты труда. А с учетом того, что большая часть всех создаваемых в России результатов интеллектуальной деятельности принадлежит вузам и научным организациям бюджетной сферы, особую актуальность приобретает создание достойных условий труда сотрудников научно-исследовательского сектора бюджетной сферы, а также обеспечение их заработной платой конкурентоспособного уровня.

Как известно, одной из основных категорий трудового права является оплата труда. Обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платы – один из основополагающих принципов данной отрасли права. Основные положения учения о заработной плате начали формироваться еще в классической политэкономии (труды А. Смита, Д. Рикардо). На современном этапе вопрос соблюдения указанного принципа являлся предметом изучения для таких видных исследователей трудового права, как, например, А. М. Лушников, И. К. Дмитриева. Соответствующее правовое регулирование осуществляется на всех уровнях государственной власти, в том числе – федеральном. Так, в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [2], руководителями учреждений начиная с 2014 г. внедряются системы нормирования труда. Приказом Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 504 утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях (приказ Минтруда России № 504) [3].

Очевидно, что мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда не должны обходить стороной сферу науки и инноваций по отношению к труду научных работников. Возможность нормирования труда в научных учреждениях активно обсуждается в научном

сообществе [4]. Однако степень пригодности данного института в указанной сфере труда достаточно дискуссионна. Вопрос о целесообразности нормирования труда научных работников представляет интерес, что и обусловило появление настоящего исследования. Для рассмотрения данного вопроса в рамках настоящей статьи, предлагается такая последовательность анализа: сперва необходимо определить, что понимается под нормированием труда, затем раскрыть содержание понятий «научный работник» и «научная деятельность», выявить особенности научной деятельности; соблюдение заданной последовательности позволит сделать выводы о применимости нормирования в отношении труда научных работников.

В первую очередь определимся, что понимается под нормированием труда. Этот институт мы рассматриваем одновременно как принцип трудового права и как деятельность уполномоченных органов. Полагаем корректным считать приведенные трактовки как нормирование труда в широком и в узком смысле соответственно. Принцип нормирования труда, хоть он и не указан прямо среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в статье 2 Трудового кодекса РФ (ТК РФ), должен гарантировать справедливую заработную плату, выражать объективные критерии оплаты по труду [5]. Нормирование труда – также основа не только определения численности работников и их квалификации, но и рациональной организации производства и труда [6].

В узком смысле нормирование труда – это функция управления, включающая в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции, оказание услуги) отдельными работниками или группами работников и установление на этой основе норм труда. Нормы труда, согласно статье 160 ТК РФ, – это нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. В научной литературе под нормой труда также понимается мера затрат труда при выполнении единицы работы, операции, функции одним или группой работников требуемой квалификации в нормальных организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных условиях. Следовательно, норма труда представляет собой объем трудового задания, который должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Таким образом, нормирование труда осуществляется для определения требуемой производительности труда работника при выполнении им конкретной трудовой функции. Как верно указал А. К. Гастев, «нормировать – это значит искать наиболее выгодную организацию труда» [7]. Нормирование необходимо для последующего анализа эффективности труда и определения его достойной оплаты.

Российское законодательство обязывает работника выполнять

установленные нормы труда. Невыполнение норм труда по вине работника влечет за собой уменьшение заработной платы работника в ее нормируемой части в соответствии с объемом выполненной работы. Очевидно, что нормируемую часть заработной платы работника выделить бывает проблематично или даже невозможно. И в подобных случаях это связано с невозможностью нормирования соответствующих видов трудовой деятельности.

Трудовое законодательство, безусловно, определяет общие начала правового регулирования трудовой деятельности работников во всем многообразии сфер жизни общества. Оно вырабатывает нормы, одинаково применимые к различным категориям работников. Вместе с тем нельзя забывать о существовании такого основополагающего принципа российского трудового права, как дифференциация труда различных категорий работников. Примечательно, что указанный принцип всегда употребляется во взаимосвязи с принципом единства трудового законодательства. Как известно, единство регулирования трудовых отношений – это общее правило регламентации трудовой деятельности, дифференциация является исключением, подтверждающим данное правило.

Соблюдение принципа дифференциации труда является необходимым для совершенствования процесса правового регулирования трудовых отношений и повышения его эффективности, а также способствует охвату разнородных отношений и проникновению в их сущность. Для того чтобы учесть особенности различных видов труда и обеспечить равенство прав работников в сфере трудовых отношений, предусмотренное Конституцией РФ и ТК РФ, и нужно дифференцированное регулирование трудовых отношений. Под указанным понятием мы подразумеваем принятие специальных норм, регулирующих особенности трудовых отношений, складывающихся в различных отраслях экономики у отдельных категорий работников.

Специальное правовое регулирование должно применяться только в случаях, когда особенности определенного вида трудовой деятельности требуют собственного регулирования. Труд научных работников, конечно, имеет такие особенности – закономерным следствием этого является наличие в ТК РФ посвященной данным вопросам главы 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей». Данная глава содержит всего три статьи, но от этого не становится малозначимой. ТК РФ был дополнен ею недавно – в 2015 году. Как указывает пояснительная записка к законопроекту о внесении изменений в ТК РФ [8], выделение отдельной главы, посвященной научным работникам, направлено на установление особенностей регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей. Это позволит сформировать единообразный подход к их назначению на должности.

В чем же состоит специфика научно-исследовательского труда, его отличие от других видов труда?

Российское законодательство содержит легальное определение научно-исследовательской деятельности. Статья 2 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О науке и государственной научно-технической политике» (Закон о науке) [9] гласит, что научная (научно-исследовательская) деятельность – это «деятельность, направленная на получение и применение новых знаний, в том числе:

1) фундаментальные научные исследования – экспериментальная или теоретическая деятельность, направленная на получение новых знаний об основных закономерностях строения, функционирования и развития человека, общества, окружающей среды;
2) прикладные научные исследования – исследования, направленные преимущественно на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач;
3) поисковые научные исследования – исследования, направленные на получение новых знаний в целях их последующего практического применения (ориентированные научные исследования) и (или) на применение новых знаний (прикладные научные исследования) и проводимые путем выполнения научно-исследовательских работ».

В свою очередь, научным работником (исследователем), согласно статье 4 Закона о науке, является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью. Научная и научно-техническая деятельность в России осуществляется преимущественно в государственных организациях. Разумеется, государство стремится стимулировать ведение научной деятельности и частными организациями, однако доля таких исследований ничтожно мала [10]. Полагаем, российскому бизнесу лишь предстоит оценить значимость научных исследований и потенциал их коммерциализации. Как отметил Президент РФ В. В. Путин, нашей стране «нужно вывести кооперацию науки и бизнеса на более высокий уровень, максимально сократив путь от постановки научных задач до практического внедрения конкретной разработки» [11].

В любом случае выделение труда научных работников в отдельную категорию целесообразно вне зависимости от организационно-правовой формы организации-работодателя. Должности научных работников предусматриваются в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность (согласно абзацу 2 части 1 статьи 4 Закона о науке). Таким образом, следует различать следующие категории научных работников:

1) научные работники научных организаций;

2) научные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;
3) научные работники иных организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Перечень должностей научных работников утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» [12].

Научно-исследовательская трудовая деятельность – это уникальный по своим свойствам процесс, отличающийся, пожалуй, от любого другого трудового процесса. Будучи разновидностью интеллектуальной деятельности, такой труд предполагает особенно высокую и нерегламентированную интенсивность мыслительного процесса научного работника, высокий уровень его аналитических умений, наличие способностей к поиску научных истин, напряженное внимание и значительную нервно-эмоциональную нагрузку. Кроме того, для получения наиболее ценных научных результатов, помимо повседневного и достаточно тяжелого труда, нужен талант, обладание креативным мышлением. Конечно, для осуществления подобного рода деятельности существует некий пороговый уровень возможностей, ниже которого сотрудник научной организации может рассчитывать разве что на позицию вспомогательного работника (техника, лаборанта); для такого сотрудника можно применять некие схемы нормирования труда. Данный пороговый уровень оценивается скорее качественно, чем количественно. Все это предопределяет слабую возможность формализации трудовых процессов. Кроме того, идея решения какого-либо вопроса может возникнуть у ученого внезапно и вовсе не на рабочем месте, в связи с чем продолжительность официально затрачиваемого рабочего времени не отражает действительных временных затрат умственного труда научного сотрудника.

Как отмечается в литературе, труд в сфере научных исследований и разработок представляет собой целесообразную деятельность по созданию научно-технической продукции и научных услуг. Научный труд является одним из видов умственного труда и связан с поиском, переработкой разнообразной информации. Его следует отнести к группе творческих видов умственного труда [13].

По мнению О. А. Феоктистовой, «научно-исследовательский труд – это целесообразная деятельность, направленная на получение и применение новых знаний, создание научных и научно-технических результатов. Это один из видов творческого нестандартного умственного труда, который имеет инновационный характер, предполагает постоянный поиск новых решений, постановку новых задач, генерирование новых идей и изобретение новых методов, направленных на создание новых (или совершенствование уже имеющихся), ори-

гинальных материальных, интеллектуальных и духовных благ» [14]. Полагаем, что указанное определение в целом является корректным. Уточнив и дополнив данное понимание научно-исследовательского труда, сформулируем следующее определение. Научно-исследовательским трудом мы считаем носящую профессиональный характер деятельность высококвалифицированных научных работников, в результате которой осуществляется выработка качественно нового знания, последующее его воплощение в научных результатах, выражающихся в объективной материальной форме. При этом необходимо учитывать, что под научным результатом мы понимаем среди прочего некие научные концепции, теории, методики, модели; под материальной формой – научные работы, в том числе монографии, диссертации, статьи, а также аналитические материалы, образцы и др.

Специфика рассматриваемого вида деятельности проявляется и в характеристике его результативности. Результаты научной деятельности подлежат лишь достаточно условному прогнозированию. Особенностью научно-исследовательского труда является то, что он не всегда имеет предсказуемый результат, высока вероятность получения ожидаемых результатов не в полном объеме или вовсе отрицательного результата (особенно в области фундаментальной науки). При этом отрицательный результат одного исследования часто не может быть оценен негативно в связи с тем, что он, в свою очередь, стал причиной возникновения у ученого тех идей и гипотез, которые впоследствии могут привести к новому результату. Кроме того, отличительной чертой научно-исследовательского труда можно назвать коллективный характер работы. На всех стадиях научной работы, как правило, осуществляется обсуждение, обмен мнениями.

Что же представляет собой нормирование научно-исследовательской деятельности? Возможно ли формализовать процессы поиска научных истин и установить нормативы на выполнение творческих задач? При единстве мнений по вопросу уникальности и специфичности научно-исследовательского труда, в вопросах методов и способов установления норм труда в научном сообществе существуют различные точки зрения и подходы.

Некоторые исследователи считают, что нормы труда необходимы для более эффективного управления научной организацией по ряду причин. Например, они выделяют такую функцию нормирования в научно-исследовательской сфере, как планирование научно-исследовательских работ и трудовых затрат на их выполнение, а нормирование называют инструментом управленческого учета и анализа затрат труда. Также исследователями отмечается, что следствием нормирования труда в научных организациях является определение финансовых затрат на выполнение разных видов научных работ и распределение средств между институтами; это, в свою очередь, позволит более эффективно планировать исследования и распоряжаться имеющимися ресурсами [4]. Вместе с тем полагаем, что планирование

научно-исследовательских работ и расходов на их проведение является отдельным направлением государственной политики, которое должно быть в полной мере реализовано самостоятельно.

Как указывают сторонники нормирования научной деятельности, нормы труда служат предпосылкой для определения результативности труда научного работника и увязки оплаты его труда с достигнутыми результатами. Предполагается, что установленные нормы труда должны лежать в основе системы стимулирования результативного труда научных работников [14]. Ранее уже было сказано, что время, затраченное на исследование, а также достигаемые в его процессе результаты в ряде случаев едва ли могут быть корректно подсчитаны. Что касается стимулирования труда научных работников, то здесь необходимо учитывать, что федеральным законодательством не предусмотрено обязательное для всех работодателей поощрение работника за выполнение или перевыполнение норм труда. Говоря о негативной ответственности, отметим, что неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания. Из закона прямо не следует, является ли невыполнение норм труда неисполнением трудовых обязанностей, а статья 155 ТК РФ и вовсе разделяет упомянутые институты. Это указание закона имеет общий характер и распространяется на работников любой сферы занятости, в том числе и научной сферы. Таким образом, в данном случае роль нормирования в стимулировании труда ученых вызывает некоторые сомнения. Авторы настоящей статьи полагают, что, в том числе и по указанной причине, нормирование труда научного работника не способно качественно стимулировать повышение результативности научно-исследовательскской деятельности.

Приказом Минтруда России № 504 утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Целями нормирования в методических рекомендациях названы:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;
- обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повышение эффективности обслуживания потребителей государственных (муниципальных) услуг.

Достижение указанных целей, безусловно, необходимо и в сфере научного труда. Однако в случае с трудом научных работников, по нашему мнению, идти путем нормирования не стоит. В ходе данного исследования предпринимались попытки обнаружить аналогичное мнение в научной литературе, однако такового выявлено не было. Труд научных работников нельзя нормировать так же легко, как дея-

тельность, связанную, скажем, с сушкой шишек (см. Типовые нормы выработки, нормы времени по переработке шишек хвойных пород на стационарных шишкосушилках, утвержденные приказом Рослесхоза от 22 сентября 1997 г. № 120). Именно подобная производительная деятельность идеально подходит для осуществления нормирования – в отличие от сферы науки. И это связано главным образом с тем, что в приведенном нами примере результативность работы видна в процессе ее осуществления, в то время как при проведении научного исследования значимый для науки результат может появиться как сразу по окончании исследования, так и много позже него или же не возникнуть вовсе.

Кроме того, на наш взгляд, достижение целей нормирования в сфере научно-исследовательского труда возможно путем применения другого инструмента, предусмотренного законодательством, – аттестации. Как будет показано далее, данный инструмент уже применяется для оценки труда научного работника, а также является стимулом для повышения его результативности. А именно результативность, как уже было сказано, имеет определяющее значение для научно-исследовательской деятельности. Под аттестацией работника мы понимаем способ проверки соответствия работника занимаемой им должности.

Согласно статье 336.1 Трудового кодекса РФ применительно к научным сотрудникам аттестация проводится в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника. Согласно Порядку проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (Порядок), утвержденному приказом Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 [15], аттестация проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям научных работников на основе оценки результатов их профессиональной деятельности не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. В приложении к приказу содержится примерный перечень количественных показателей результативности труда научных работников.

В соответствии с пунктом 6 Порядка при проведении аттестации работников объективно оцениваются:

- результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) в динамике за период, предшествующий аттестации, в том числе достигнутые работниками количественные показатели результативности труда;
- личный вклад работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие организации;
- повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня научных работников возглавляемых работниками подразделений (научных групп).

По итогам проведения аттестации, как уже было отмечено, выявляются результаты профессиональной деятельности научных работников. Анализ данного материала позволяет сформировать и учесть показатели результативности каждого ученого в деятельности всей организации. По сравнению с нормированием данный инструмент в большей степени обращает внимание на индивидуальные особенности работника при его аттестации. Это, в свою очередь, способствует совершенствованию организации труда. Кроме того, данной цели служит учет при аттестации деятельности не только самого работника, но и рабочих групп, находящихся под его руководством.

Существование требований к квалификации, соответствие которым выявляется в ходе аттестации, стимулирует непрерывное обучение работника, совершенствование его знаний и навыков. Кроме того, наличие этих требований обеспечивает формирование трудового коллектива, полностью состоящего из специалистов высокой квалификации. Соответственно, применительно к научной деятельности аттестация способствует повышению эффективности и результативности проводимых исследований и разработок.

Аттестация научного работника ставит своей целью выявление качественных характеристик деятельности такого работника. Специфика научно-исследовательского труда учитывается в том числе и в том, что аттестация проводится не чаще одного раза в период от двух до пяти лет. Указанный период времени является достаточно продолжительным, что позитивно влияет на корректность оценки деятельности научного работника.

Затрагивая аспект негативной ответственности как своеобразной меры стимулирования работника, отметим, что несоответствие сотрудника занимаемой должности, подтвержденное результатами аттестации, является основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 81 ТК РФ.

Таким образом, результативность труда научных работников оценивается через аттестацию. Дополнительного инструмента в виде нормирования труда, дублирующего по функциям аттестацию работников, по нашему мнению, не требуется. Нормирование же представляется в значительной степени неприменимым инструментом для оценки результативности труда научного работника.

Возвращаясь к принципу трудового права, с которого мы начали рассмотрение вопроса о необходимости нормирования труда научных работников, а именно к принципу дифференциации правового регулирования трудовых отношений, отметим, что «дифференциация законодательства служит средством реализации единых принципов регулирования, их конкретизации в разнообразных условиях» [16]. Разнообразные инструменты призваны учитывать специфику отдельных групп правоотношений, в частности, в сфере науки и инноваций.

Научно-исследовательский труд уникален по своей сути: он обеспечивает развитие государства и общества, продуцируя нечто новое.

Именно этим обусловлена специфика, которая позволяет выделять в отдельную категорию труд научных работников в целях адекватного данной группе отношений правового регулирования.

Таким образом, научно-исследовательский труд оценивается не через процесс труда, а через его результат. Анализ нормативно-правовой базы позволяет сделать вывод о достаточности правового регулирования в рассматриваемой области. Оценка результативности труда сотрудников, занимающих должности научных работников, проводится на основе аттестации в соответствии Порядком. В силу названных особенностей научно-исследовательского труда, а также наличия уже функционирующего механизма оценки результативности научных работников мы полагаем введение института нормирования труда в сферу науки нецелесообразным. Такой вывод основан на том, что данный вид труда специфичен и уникален, он связан с непредсказуемостью результатов и слабой формализуемостью трудовых процессов.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // СПС «КонсультантПлюс».
3. Приказ Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Волчкова Н. Формально правильно? Нормирование научного труда неотвратимо // Поиск, № 1–2 (2016), 15.01.2016. URL:http://www.poisknews.ru/theme/science-politic/17203/ (дата обращения: 10.03.2017).
5. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.]; Под ред. В. Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 407 с.
6. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Учебник в 2 т. М.: Статут, 2009.
7. Гастев А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / Под общ. ред. Н. М. Бахраха, Ю. А. Гастева, А. Г. Лосева, Е. А. Петрова. М.: Экономика, 1972. 478 с.
8. Пояснительная записка «К проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской

Федерации в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей» // СПС «КонсультантПлюс».
9. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О науке и государственной научно-технической политике» // СПС «КонсультантПлюс».
10. Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. Отчет о научно-исследовательской работе по теме «Основные направления совершенствования правового регулирования научной и инновационной деятельности». 2012 г. / Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. URL: http://iam.duma.gov.ru/node/10/4960/19955 (дата обращения: 05.03.2017).
11. «Путин: кооперацию науки и бизнеса надо выводить на новый уровень» // РИА Новости, 21.01.2016. URL: https://ria.ru/science/20160121/1362844592.html (дата обращения: 05.03.2017).
12. Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н (ред. от 19.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» // СПС «КонсультантПлюс».
13. Зайнуллина М. Р., Набиева Л. Г., Палей Т. Ф. Организация и нормирование труда в отраслях непроизводственной сферы: Учебное пособие / Под ред. Т. Ф. Палей. Казань: Казанский ун-т, 2013. 120 с.
14. Феоктистова О. А. Нормирование научно-исследовательского труда: методологические подходы / Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Сентябрь – октябрь 2014. Выпуск 5 (24). URL: http://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf (дата обращения: 01.03.2017).
15. Приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» // СПС «КонсультантПлюс».
16. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / Отв. ред.: А. С. Краснопольский. М.: Изд-во АН СССР, 1955. 231 с.

References

1. RUSSIA. PRESIDENT OF THE RUSSIAN FEDERATION. (2012) *Decree No. 597 of 07.05.2012 On measures to implement state social policy.* ConsultantPlus legal reference system.

2. RUSSIA. GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION. (2012) *Directive No. 2190-r of 26.11.2012 On the Program of incremental development of labour remuneration system in governmental (or municipal) institutions for 2012–2018.* ConsultantPlus legal reference system.
3. RUSSIA. THE MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION. (2013) *The Order No. 504 of 30.09.2013 On methodological recommendations for the development of wage measurement systems in governmental (or municipal) institutions.* ConsultantPlus legal reference system.
4. VOLCHKOVA, N. (2016) *Is it formally correct? Rationing of scientific work is inevitable.* Poisk. No. 1–2 of 15.01.2016. Available from:http://www.poisknews.ru/theme/science-politic/17203/ [Accessed: 10th March 2017].
5. GEIKHMAN, V. L. (ed.) (2015) *Labor law: A textbook for applied bachelor's degree.* Moscow: Yurayt. 407 p.
6. LUSHNIKOV, A. M., LUSHNIKOVA, M. V. (2009) *The course of the labor law. Textbook in 2 volumes.* Moscow. Statut.
7. GASTEV, A. K., et al. (1972) *How to work: practical introduction to the labor. management science.* Moscow. Economics. 478 p.
8. RUSSIA. STATE DUMA. (2017) *Explanatory note to the draft of the Federal Law On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation with regard to the improvement of labor regulation mechanisms for scientists, heads of scientific organizations and their deputies.* ConsultantPlus legal reference system.
9. RUSSIA. STATE DUMA. (1996) *Federal Law No. 127 of 23.08.1996 (revised 23.05.2016) On science and governmental technical policy.* ConsultantPlus legal reference system.
10. THE INSTITUTE OF LEGISLATION AND COMPARATIVE LAW UNDER THE GOVERNMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION. (2012) *Report on the research work on the Basic directions for improving the legal regulation of scientific and innovation activities.* Moscow. Isizp. Available from: http://iam.duma.gov.ru/node/10/4960/19955 [Accessed: 5th March 2017].
11. THE RUSSIAN STATE NEWS AGENCY. (2016) *Putin: the cooperation of science and business should be brought to a new level.* Available from: https://ria.ru/science/20160121/1362844592.html [Accessed: 5th March 2017].
12. RUSSIA. THE MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL DEVELOPMENT. (2008) *The Order No. 305n of 03.07.2008 (revised 19.12.2008) On approval of professional qualifying groups of employees in the field of research and development.* ConsultantPlus legal reference system.
13. ZAINULLINA, M. R., NABIEVA, L. G., PALEI, T. F. (2013) *Organization and measurement of labor in the non-productive branches*. Kazan. Kazan University. 120 p.

14. FEOKTISTOVA, O. A. (2014) *Measurement of research work: methodological approaches.* NAUKOVENIE. September–October 2014. Issue 24 (5). Available from: http://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf [Accessed: 1st March 2017].
15. RUSSIA. THE MINISTRY OF SCIENCE AND EDUCATION. (2015) *The Order No. 538 of 27.05.2015 On Approval of the rating procedure for employees holding scientific positions.* ConsultantPlus legal reference system.
16. PASHERSTNIK, A. E. (1955) *Theoretical issues of codification of the USSR labor legislation.* Moscow. Academy of Sciences Publishing House. 231 p.

Информация об авторах

Самарина Юлия Сергеевна (Самарина Ю. С.), студентка 4-го курса юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, в настоящее время занимает должность лаборанта-исследователя отдела правовых проблем сферы науки и инноваций в Российском научно-исследовательском институте экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП). В круг научных интересов входят конституционное право, законодательный процесс, техника правового регулирования.

Шкварова Анастасия Сергеевна (Шкварова А. С.), студентка 4-го курса юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, в настоящее время занимает должность лаборанта-исследователя отдела правовых проблем сферы науки и инноваций в Российском научно-исследовательском институте экономики, политики и права в научно-технической сфере (РИЭПП). Сферу научных интересов составляют гражданский процесс, альтернативные способы разрешения споров, право интеллектуальной собственности.

Authors Information

Samarina Julia Sergeevna (Samarina J. S.), fourth-year student of the Lomonosov Moscow State University (faculty of law), currently holds the position of research assistant in Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL). Her area of expertise includes constitutional law, law-making process, legal writing.

Shkvarova Anastasia Sergeevna (Shkvarova A. S.), fourth-year student of the Lomonosov Moscow State University (faculty of law), currently holds the position of research assistant in Russian Research Institute of Economics, Politics and Law in Science and Technology (RIEPL). Her area of expertise includes civil process, alternative dispute resolution, intellectual property law.